

**Sammlung**  
**gemeinverständlicher wissenschaftlicher Vorträge,**

bearbeitet von  
**Rud. Virchow** und **Dr. von Holtzendorff,**  
herausgegeben von **Rud. Virchow.**

**Neue Folge. Fünfte Serie.**

(seit 1871 bis 1900 ununterbrochen)

**Heft 360.**

**Die Stellung des deutschen Arbeiters**  
**nach dem Bürgerl. Gesetzbuche.**

**Vortrag**

gehalten in den „volkstümlichen Lehrkursen“ zu Braunschweig  
am 10. Februar 1900

von

**Stadtrat von Frankenberg**  
Vorsitzendem des Gewerbegerichts Braunschweig.

**Hamburg.**

Verlagsanstalt und Druckerei A. G. (vormals J. F. Richter),  
Königliche Hofbuchhandlung.

**1901.**

Verlagsanstalt und Druckerei A.-G. (vorm. J. F. Richter) in Hamburg.

# Russisch Centralasien.

## Reisebilder

aus Transkaspien, Buchara und Turkestan.

Von

**Dr. Max Albrecht.**

Mit 52 Abbildungen.

Preis M. 8.—. Elegant gebunden M. 10.—.

Der Verfasser des Werkes ist mit Rußland und seinen Bewohnern seit 20 Jahren vertraut und hat durch seine in den letzten 13 Jahren regelmäfsig ausgeführten jährlichen Reisen an dem Westufer des Kaspischen Meeres Gelegenheit gehabt, die grofse Geschicklichkeit zu beobachten, mit der es die russische Verwaltung versteht, die verschiedenartigen Bewohner Asiens dem Scepter des Zaren nicht nur unterthan, sondern in Liebe und Treue anhänglich zu machen.

Diese Beobachtung machte bei dem Verfasser den Wunsch rege, durch einen Ausflug nach Centralasien auch in die dortigen Kolonisationserfolge der Russen einen Einblick zu nehmen, und er brachte im Herbst 1893 seine Absicht zur Ausführung.

In Begleitung seiner Frau bereiste er, mit Empfehlungsbriefen seiner russischen Freunde reichlich ausgestattet, die **turkmenischen Steppen und Wüsten**, den Stammsitz des Türkenthums **Buchara** und das märchenhafte **Samarkand**.

Die Eindrücke dieser Reise schildert das hier angezeigte Werk in anziehender und lebendiger Form. Im knappen Rahmen einer Reiseschilderung bringt der Verfasser eine auf gründlichen Litteraturstudien aufgebaute kulturgeschichtliche Studie der besuchten Länder, die in kurzen Hinweisen auf die Geschichte der innerasiatischen Reiche und Städte klar und übersichtlich den heutigen Zustand dieser Gebiete in kultureller, wirthschaftlicher und politischer Hinsicht dem Leser vor Augen führt.

Das Schlufskapitel des Buches behandelt die Pamirfrage, die das Interesse aller Gebildeten beanspruchen darf, da sie ein Gebiet behandelt, auf dem die mächtigen, um die Herrschaft in Asien wetteifernden Weltreiche, England und Rußland, in unmittelbare Berührung miteinander gelangen.

# Die Stellung des deutschen Arbeiters nach dem Bürgerl. Gesetzbuche.

## V o r t r a g

gehalten in den „volkstümlichen Lehrkursen“ zu Braunschweig

am 10. Februar 1900

von

**Stadttrat von Frankenberg**

Vorsitzendem des Gewerbegerichts Braunschweig.



**Hamburg.**

Verlagsanstalt und Druckerei A. G. (vormals F. F. Richter),  
Königliche Hofbuchhandlung.

**1901.**

Das Recht der Uebersetzung in fremde Sprachen wird vorbehalten.

Druck der Verlagsanstalt und Druckerei A.-G. (vorm. F. F. Richter) in Hamburg.  
Königliche Hofbuchdruckerei.

Als am 1. Januar dieses Jahres die Neujahrsghocken durch die stille Nacht tönten, da hatte ihr Klang eine ganz besondere Bedeutung: er verkündete, daß endlich die Stunde gekommen sei, in welcher unser deutsches Vaterland ein eigenes, gemeinsames bürgerliches Recht besitzt. Jahrtausende alte Rechtsgebilde, die uns aus längst vergangenen Tagen überliefert waren und nicht entfernt dem Bedürfniß des heutigen regen Verkehrslebens mehr zu genügen vermochten, sanken in ewigen, wohlverdienten Schlummer. Frisch und lebenskräftig aber trat das neue Recht in die Erscheinung, freudig begrüßt in den Kreisen der Juristen, soweit sie nicht zu sehr durch Alter, Gewohnheit und Bequemlichkeit mit den früher geltenden Bestimmungen verwachsen waren, und nicht minder herzlich bewillkommet vom Laienpublikum, das im gewerblichen Berufe wie in den familienrechtlichen und sonstigen Beziehungen oft genug die Zersplitterung des alten Rechtes, dessen Abhängigkeit von der unbrauchbaren römischen Schablone und die Unsicherheit seiner Auslegung bei den verschiedenen Gerichtshöfen zu beklagen gehabt hat.

Wirklich, nicht besser vermag ich den für uns Deutsche beschämenden und unerquicklichen, nun Gott sei Dank überwundenen Zustand der Vorherrschaft des römischen Rechtes zu schildern, als wenn ich Ihnen die Worte unseres trefflichen

Sch e f f e l, des Dichters des „Trompeter von Säckingen“, hier anführe, der Jung Werner im Unmuth über das verhaßte, ihm aufgedrängte Rechtsstudium und dessen trockenen Inhalt ausrufen läßt:

Römisch Recht, gedenk ich deiner,  
 Liegt's wie Alpdruck auf dem Herzen,  
 Liegt's wie Mühlstein' mir im Magen,  
 Ist der Kopf wie breitvernagelt!  
 Ein Gestunke muß' ich hören,  
 Wie sie einst auf röm'schem Forum  
 Kläffend mit einander zankten,  
 Wie Herr Gajus dies behauptet,  
 Und Herr Ulpianus jenes,  
 Wie dann Spätre drein gepfuscht,  
 Bis der Kaiser Justinianus,  
 Er, der Kaiser allergrößter,  
 All mit einem Fußtritt heimschickt.  
 Und ich wollt' oft thöricht fragen:  
 „Sind verdammt wir immerdar, den  
 Großen Knochen zu benagen,  
 Den als Abfall ihres Mahles  
 Uns die Römer hingeworfen?  
 Soll nicht auch der deutschen Erde  
 Eignen Rechtes Blum' entsprossen,  
 Walddesduftig, schlicht, kein üppig  
 Wuchernd Schlinggewächs des Südens?“ . . .

Nun, lange genug hat es gedauert, bis der Wunsch des Dichters in Erfüllung gegangen: er selbst ist darüber hin gestorben, und über 25 Jahre sind von dem Zeitpunkte, seit welchem durch Reichsgesetz vom 20. December 1873 die Zuständigkeit der Reichsgesetzgebung auf das gesammte bürgerliche Recht ausgedehnt wurde, bis zum Inkrafttreten des umfangreichen Werkes verfloßen. Wir wollen hoffen, daß man auch hier bald empfinden wird: „Was lange währt, wird gut“.

Die deutsche Arbeiterschaft hat ganz gewiß Ursache, sich der errungenen Rechtseinheit und der Aufstellung neuer, der Gegenwart angepaßter Grundsätze aufrichtig zu freuen. Uebertriebenen Erwartungen darf man sich selbstverständlich nicht hingeben, von einer völligen Umgestaltung des Rechtsverkehrs kann besonders im Hinblick auf die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht die Rede sein. Aber vergegenwärtigen Sie sich doch das Eine: die römische Welt kannte gar nicht einen eigentlichen, freien, rechtlich geschützten Arbeiterstand, ihre Arbeitsordnung gründete sich im wesentlichen auf die Gebundenheit des Sklaven an die Gebote oder die Launen seines Herrn. Wenn trotzdem der Dienstmiethvertrag zu den auf freier Willensübereinkunft beruhenden Verträgen gehörte, so lag es in der Natur der Sache, daß man sich wissenschaftlich wenig mit ihm beschäftigte, weil man ihm nur eine untergeordnete Bedeutung beimaß. Und wie war es in der Anfangszeit des alten deutschen Rechts? Fischen und Jagen, Krieg, Wanderung und frohes Zechgelage, das waren die Mittelpunkte, um die sich die Entwicklung des Volkes bewegte; für ernste Arbeit, für rüstiges Schaffen in Werkstatt und Haus blieb wenig Muße und Neigung übrig. So ist es denn kein Wunder, daß auch, nachdem die künstlich dem deutschen Rechtsbewußtsein aufgepfropfte römische Lehre bei uns ihren Eingang gehalten hatte, das Arbeiterrecht gewissermaßen als eine Art Stiefkind der Rechtsgelehrsamkeit bezeichnet werden kann, für dessen Wachsen und Gedeihen in den Amtsstuben das Interesse und Verständniß meistens mangelte.

Das ist nun zum Glück anders geworden. Schon die Reichsgewerbeordnung hat vor mehr als dreißig Jahren denjenigen Arbeitern, die in *Gewerbetrieben* irgend welcher Art thätig sind, mancherlei Vergünstigungen und vor

(915)

allen eine Klarstellung ihrer Ansprüche auf baaren Lohn und auf Beobachtung einer Kündigungsfrist gebracht. Das Bürgerliche Gesetzbuch aber hat, darüber hinausgehend, ganz allgemein eine Grundlage für den modernen Arbeitsvertrag geschaffen, durch die eine Menge von Zweifeln aus dem Wege geräumt werden.

Zunächst ist davon auszugehen, daß es *Standesunterschiede* in Bezug auf die *Rechtsfähigkeit* nicht mehr gibt, daß also jedermann sofort mit der Geburt die Fähigkeit erwirbt, Rechte und Pflichten zu haben, Eigenthum an Geld und Geldeswerth zu erlangen u. i. w.

Von dieser *Rechtsfähigkeit* ist zu unterscheiden die *Geschäftsfähigkeit*, also die Befugniß, wirkliche Rechtshandlungen der verschiedensten Art vorzunehmen, z. B. zu kaufen, zu miethen, seine Dienste zu vermieten, zu schenken oder sich beschenken zu lassen und dergl. Geistesfranke und Kinder bis zu sieben Jahren sind vollkommen geschäftsunfähig.

Vor Erreichung der Volljährigkeit, also in dem Alter zwischen 7 und 21 Jahren besteht *beschränkte Geschäftsfähigkeit* und zwar in der Weise, daß zu allen Willenserklärungen, durch die nicht lediglich rechtliche Vortheile erlangt werden, die Einwilligung des gesetzlichen Vertreters, also des Vaters, der Mutter oder des Vormundes nöthig ist. Ein Junge von 12 Jahren z. B., der durch irgend eine lobenswerthe Handlung, durch eine Gefälligkeit, durch Auskunftertheilung oder dergl. die Zufriedenheit eines Spaziergängers auf der Straße erworben hat, kann sehr wohl in rechtsgültiger Weise von diesem das Versprechen entgegennehmen, daß er ihm dafür etwas schenken wolle, denn der Vortheil ist hierbei nur auf seiner Seite.

(916)



Anders ist die Sache, wenn es sich um Leistung und Gegenleistung handelt, wenn also das Kind nur dadurch einen Rechtsanspruch auf Zahlung oder sonstige Vergütung erwirbt, daß es sich selbst zu irgend einer Leistung verpflichtet. Hier bedarf dieser Vertrag regelmäßig der Einwilligung des Vaters oder Vormundes.

Nehmen wir z. B. an, ein Kaufmann habe einem Schuljungen angeboten, er solle für ihn gegen monatlich 3 Mark bestimmte Botenwege ausführen, so würde hierin ein *Dienstvertrag* liegen, durch den beide Theile gewisse Vortheile eingeräumt bekommen. Der Vertrag ist erst dann gültig, wenn der gesetzliche Vertreter des Schuljungen seine Zustimmung erklärt hat. Bis zu diesem Zeitpunkte ist der Kaufmann, da er ja die Minderjährigkeit des Schuljungen gekannt hat, seinerseits gebunden und kann nicht beliebig zurücktreten, auch wenn er jemand findet, der die Botengänge noch billiger besorgen will. Er muß den Vertreter des Kindes zur Erklärung auffordern, und erst wenn ihm binnen 14 Tagen danach keine Einwilligung zugeht, gilt diese als verweigert und er darf anderweit über den Posten verfügen, ohne einen Entschädigungsanspruch befürchten zu müssen.

Derartige Vorschriften sind zum Schutze der Minderjährigen gewiß notwendig, weil sie sonst leicht übervorthelt werden könnten. Ihnen gleichgestellt sind Personen, die nicht gerade als geisteskrank, aber doch als *geisteschwach* bezeichnet werden müssen, sowie Diejenigen, welche durch Verschwendung sich oder ihre Familie der Gefahr eines Nothstandes ausgesetzt haben, desgl. die, welche in Folge von Trunksucht ihre Angelegenheiten nicht zu besorgen vermögen oder sich und andere in Gefahr bringen und deshalb vom Gericht entmündigt sind.

(917)

Damit aber im täglichen Leben diese Beschränkung der Geschäftsfähigkeit nicht zu unnötigen und unerträglichen Störungen führt, ist in doppelter Beziehung vorgebeugt.

Denken Sie sich z. B. den Fall, daß ein Lehrer mit seiner Schulklasse einen Nachmittagsausflug nach der Affe oder in den Elm unternimmt. Die Eltern haben ihrem kleinen Mädchen für diesen Tag ein Taschengeld von einigen Groschen mit auf den Weg gegeben. Sie haben ihm also Mittel zur freien Verfügung eingehändigt, und es ist durchaus gerechtfertigt, wenn die Rechtsgeschäfte, die das Kind mit diesem Gelde abschließt, als ohne weiteres gültig betrachtet werden, mag auch vielleicht dabei für Stollwerk-Automaten-Chokolade, Ansichtspostkarten und dergl. mehr darauf gehen, als eigentlich wünschenswerth wäre.

Wie hier, so ist auch sonst die elterliche E r m ä c h t i g u n g die Ursache für den Fortfall der Einschränkung der Geschäftsfähigkeit. Wenn der gesetzliche Vertreter den Minderjährigen ermächtigt, in Dienst oder in Arbeit zu treten, so ist dieser für solche Rechtsgeschäfte vollkommen geschäftsfähig, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienstverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich daraus ergebenden Verpflichtungen betreffen. Wenn also z. B. eine Wittve in einem braunschweigischen Dorfe ihren soeben der Schule entwachsenen Sohn beauftragt, er möge sich hier in unserer Stadt eine Stelle als Laufbursche suchen, so kann er ganz selbstständig und unabhängig dabei zu Werke gehen, er darf auch, wenn ihm der Posten nicht gefällt, sich einen anderen ähnlichen suchen, er kann wegen Erhöhung oder Herabsetzung des Lohnes, wegen der Kündigung u. s. w. gültige Abmachungen treffen u. s. w., ja er ist sogar berechtigt, bei dem zuständigen Gewerbe- oder sonstigen Gerichte gegen den Arbeitgeber zu klagen, ohne daß

es des Auftretens der Mutter in dem Rechtsstreite bedarf, denn nach der Reichsivilprozeßordnung ist jeder soweit prozeßfähig, als er sich durch Verträge selbstständig verpflichten kann.

Die Ermächtigung kann von der Mutter indeß jederzeit zurückgenommen oder eingeschränkt werden, sie muß jedoch die Verträge, die der Sohn kraft der erhaltenen Vollmacht abgeschlossen, zunächst bis zum Ablaufe der Kündigungszeit aushalten. Bei Verträgen auf mehr als ein Jahr ist für alle Minderjährigen, einerlei ob sie unter Vormundschaft stehen oder nicht, die Zustimmung des Vormundschaftsgerichts nöthig; doch bezieht sich dies nicht auf Lehrverträge, da diese keine reinen Dienstverträge sind, sie bedürfen nur bei bevormundeten Personen der gerichtlichen Zustimmung und hierbei ist vorherige Anhörung des Mündels durch das Gericht vorgeschrieben. Verweigert ein Vormund aus Eigensinn oder Unverstand ohne genügenden Grund seine Einwilligung zu der Ermächtigung, so kann auf Antrag das Gericht statt seiner zustimmen, wenn dies für das Mündel nützlich erscheint.

Den Eltern gegenüber kann deren verweigerte Zustimmung dagegen nicht durch das Gericht ersetzt werden. Hat z. B. ein Vater seinen Sohn irgendwo in die Lehre gegeben und dabei, wie es regelmäßig geschieht, sich die Entscheidung darüber gewahrt, wie es später mit dem Sohn werden solle, dann kann der Sohn nicht gegen des Vaters Willen plötzlich erklären, es gefalle ihm in der Lehre nicht, er wolle lieber in ein anderes Handwerk oder in eine Fabrik eintreten. Uebrigens würde er bekanntlich schon dadurch auf Schwierigkeiten stoßen, daß ihm sein Arbeitsbuch vorenthalten werden würde, und ohne dieses darf niemand einen Minder-

(919)

jährigen im Gewerbebetriebe beschäftigen, falls er sich nicht strafbar machen will.

So lange das Kind dem elterlichen Hausstande angehört und von den Eltern erzogen oder unterhalten wird, ist es verpflichtet, in einer seinen Kräften und seiner Lebensstellung entsprechenden Weise den Eltern in ihrem Haushalte und auch in einem etwa von ihnen betriebenen Erwerbsgeschäfte Dienste zu leisten, ohne hierfür eine besondere Vergütung beanspruchen zu können.

Wenn aber dem Kinde die Ermächtigung zum Eintritt in ein a n d e r e s Arbeitsverhältniß gegeben wird, dann erwirbt es das Geld, welches ihm für seine Dienste gezahlt wird, zu freiem Vermögen, der Vater hat daran keine Nutznießung, doch kann er sich die Verwaltung dieses Kindervermögens vorbehalten und wird selbstverständlich das Erworbene, soweit erforderlich, zur Deckung der Unterhaltskosten verwenden.

Nicht nur seinen Kindern, sondern auch seiner F r a u gegenüber hat der Hausherr bei deren Arbeitsverhältnissen ein gewisses Einflußrecht. Allerdings ist die Ehefrau grundsätzlich in Bezug auf den Abschluß von Dienst- und Arbeitsverträgen unbeschränkt, sie hat es nicht nötig, den Ehemann um seine Zustimmung zu fragen, und was sie dadurch verdient, das gehört ihr allein, es rechnet mit zu dem sog. V o r b e h a l t s g u t und ist nicht der Verwaltung und Nutznießung des Ehemannes unterworfen, die sich im übrigen auf alles eingebrachte Gut der Frau, auch auf das von ihr während der Ehe erworbene Vermögen regelmäßig erstreckt.

Nun kann es indeß vorkommen, daß das ganze eheliche Leben, die Führung des Haushaltes, die Erziehung und Pflege der Kinder argen Beeinträchtigungen ausgesetzt ist, wenn die Frau zu sehr dem Hause durch Dienstleistungen

ierngehalten wird. In solchen Fällen kann der Mann vom Vormundschaftsgerichte sich die Erlaubniß erbitten, das fragl. Rechtsverhältniß ohne Beobachtung einer Kündigungsfrist aufzuheben. Nehmen wir z. B. den Fall, daß eine Frau mehrere Ausgehelfstellen angenommen hat, und daß die Ordnung im Haushalte durch ihre tägliche längere Abwesenheit immer mehr leidet. Der Mann kann es dann durchsetzen, daß diese Dienste der Frau beschränkt oder ganz in Wegfall gebracht werden, und zwar sofort, sobald er das Gericht von der Nothwendigkeit überzeugt. Nur wenn er dem Dienstvertrage zugestimmt hat, oder wenn auf Antrag der Frau vom Vormundschaftsgerichte seine Zustimmung wegen Abwesenheit, Krankheit oder mißbräuchlicher Verweigerung erseht war, muß er die Folgen über sich ergehen lassen. Selbstverständlich kommt dies Kündigungsrecht des Mannes auch dann in Wegfall, wenn die eheliche Gemeinschaft zwischen den beiden Gatten thatsächlich aufgehoben ist.

Diese allgemeinen Bemerkungen über Rechts- und Geschäftsfähigkeit habe ich vorausgeschickt, weil sie das Verständniß für die nun folgenden Ausführungen erleichtern werden.

Den für den Arbeiterstand wichtigsten Abschnitt des Bürgerlichen Gesetzbuchs bilden die Vorschriften über den Dienstvertrag, mit denen wir uns nun beschäftigen wollen. Sie befinden sich in dem zweiten, von dem Rechte der Schuldverhältnisse handelnden Buche, in dessen besonderem Theile die einzelnen Schuldverhältnisse: Kauf, Mieth, Pacht, Darlehn u. s. w. dargestellt sind. Der sechste Titel behandelt in 20 Paragraphen den „Dienstvertrag“. Der Dienstvertrag gehört zu den gegenseitigen Verträgen, denn durch ihn werden, ebenso wie beim Kauf und der Mieth, für beide Theile Rechte und zugleich Verbindlichkeiten be-

(921)

gründet. Irgend eine *F o r m* des Vertrages ist nicht vorgeschrieben.

Derjenige, welcher die Dienste zusagt, wird dadurch zur Leistung des Versprochenen, der andere Theil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Den zuerst Erwähnten, also den Arbeitnehmer, nennt das Gesetz den zur Dienstleistung Verpflichteten oder auch kurzweg den „Verpflichteten“, und der andere, der Arbeitgeber, wird als der „Dienstberechtigte“ bezeichnet. Diese Ausdrucksweise ist absichtlich so allgemein gewählt, weil Gegenstand des Vertrages Dienste jedweder Art sein können, im Hause, in der Werkstatt, der Fabrik, auf dem Felde, zu Lande und zu Wasser, kurz überall, wo der Mensch auf den Fleiß, das Geschick und die Tüchtigkeit seiner Mitmenschen angewiesen ist.

Es geht ein großer Zug durch diese Bestimmungen, ein trefflicher und gewaltiger Gedanke: die *A r b e i t a d e l* *j e d e r m a n n*, einerlei ob es Kopf- oder Handarbeit ist, ein grundsätzlicher Unterschied zwischen höheren und niederen Diensten kommt dabei zunächst nicht in Betracht, der Erzieher eines Prinzen, der Ingenieur einer Fabrik, der Maurergehülfe und der einfache Tagelöhner, sie alle stehen unter demselben Rechtsschutze, denn sie alle stehen in einem Dienstvertrage.

Es ist ein Irrthum, wenn man annimmt, die *g e w e r b l i c h e n* Arbeitsverhältnisse würden durch das Bürgerliche Gesetzbuch nicht mit getroffen, weil sie durch die Reichsgewerbeordnung geregelt seien. Wenn das behauptet wird, so mengt man dabei Richtiges und Falsches durcheinander. Richtig ist, daß in dem Einführungsgeetze zum Bürgerlichen Gesetzbuche ausdrücklich gesagt wird, die Vorschriften der anderen Reichsgesetze sollten in Kraft bleiben und nur insoweit außer Kraft treten, als sich aus dem B. G.-B. und dem Einführungsgeetze die Aufhebung ergibt. Eine beson-

(922)

dere Aufhebung einzelner Vorschriften der Gewerbeordnung hat dann in dem letztgenannten Gesetze stattgefunden, und zwar in Bezug auf die Geschäftsfähigkeit einer gewerbetreibenden Ehefrau, sowie betreffs der Bezeichnungen für die gesetzlichen Vertreter der minderjährigen Arbeiter. So ist aber in es, zu glauben, daß damit die Reichsgewerbeordnung zur alleinigen Grundlage für die Beurtheilung gewerblicher Arbeitsverhältnisse gemacht sei. Im Gegentheil, man darf annehmen, daß fast alle Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs auch auf den gewerblichen Dienstvertrag Anwendung finden, und daß nur insoweit die Reichsgewerbeordnung maßgebend ist, als sie über eine Reihe von Fragen abweichende oder ergänzende Sonderbestimmungen enthält.

Ich will dies Ihnen sofort durch ein Beispiel klar zu machen suchen. Im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 394) ist vorgeschrieben, daß eine *Aufrichtung* gegen Forderungen insoweit nicht stattfindet, als dieselben der Pfändung nicht unterworfen sind. Der Hauptfall, in welchem die Pfändung von Forderungen unterlagert ist, betrifft den Arbeits- und Dienstlohn. Nach dem Reichsgesetze vom 21. Juni 1869 ist bekanntlich der Lohn des Arbeiterstandes in ganz besonderer Weise geschützt. Rechtlich unwirksam soll jede Verfügung sein, die darauf abzielt, durch Uebertragung, Anweisung, Verpfändung oder ein anderes Rechtsgeschäft die Sicherung oder Befriedigung eines Gläubigers aus dem Lohnanspruch seines Schuldners zu bewirken, bevor die Dienste oder Arbeiten geleistet sind, und bevor der Tag abgelaufen ist, an dem der Lohn fällig war. Wir haben es hier mit einer sehr wichtigen und verständigen Bestimmung zu thun, die dem Arbeiter eine Gewähr dafür bieten soll, daß ihm der für seinen Lebensunterhalt nöthige Verdienst nicht unter den

(923)

Händen entziehen und weggepfändet werden kann: nur einige Ausnahmen wie Alimentenforderungen der nächsten Verwandten, Steuern und dergl. sind dabei zugelassen. Hieraus folgt nun an und für sich, daß der Arbeiter, der seinen rückständigen Lohn am Tage der Fälligkeit fordert, sich dabei keinen Abzug für Gegenforderungen seines Arbeitgebers, z. B. für Schadenersatz wegen einer versehentlich zerbrochenen Fenster Scheibe, gefallen zu lassen braucht, weil das Bürgerl. Gesetzbuch diese Art der Aufrechnung verbietet.

Sollte man nun wirklich annehmen, daß die *gewerblichen* Arbeiter von dieser neuen und bedeutsamen Vergünstigung ausgeschlossen sind, weil ihre Rechtsverhältnisse in der Reichsgewerbeordnung ihre Regelung erfahren haben? Dem muß ich auf das Entschiedenste widersprechen. Davon möchte allenfalls die Rede sein, wenn die Regelung in der Reichsgewerbeordnung eine vollständige, erschöpfende genannt werden könnte, und das ist doch durchaus nicht der Fall. Die *R.-G.-O.* enthält allerdings eine Reihe von Sonderbestimmungen, die auch fernerhin in Kraft bleiben werden, sie verbietet z. B. die Auszahlung des Lohnes in Gast- und Schankwirtschaften ohne behördliche Genehmigung, sie fordert Ausrechnung der Löhne in Reichswährung und untersagt es, an Stelle der baaren Zahlung Waaren auf Credit oder richtiger in Gegenrechnung, also an Zahlungsstatt zu verabfolgen. Damit soll das sog. *Truäffsystem* ausgeschlossen werden, und diese Vorschriften sind zwingender Natur, sie können nicht durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und -Nehmer einfach außer Kraft gesetzt werden, sie gehören nicht zum privaten, sondern zum öffentlichen Rechte, und ihre Nichtbeachtung ist strafbar.

Die Gesetzgebung hat es indeß im eigenen Interesse des Arbeiterstandes für zulässig gehalten, einige Ausnahmen



von diesen Vorschriften eintreten zu lassen. Es ist den Unternehmern erlaubt, ihren Arbeitern Lebensmittel für den Betrag der Anschaffungskosten mit ihrem Einverständnis zu verabsorgen, weil bei Einkauf im Großen sich die Einzelpreise naturgemäß niedriger stellen. Es ist ferner gestattet, Wohnung und Landnutzung gegen die ortsüblichen Mieth- und Pachtpreise, und Feuerung, Beleuchtung, regelmäßige Beköstigung, Arzneien, ärztliche Hilfe, Werkzeuge und Stoffe zu den übertragenen Arbeiten für den Betrag der durchschnittlichen Selbstkosten unter Anrechnung bei der Lohnzahlung zu liefern.

Ich bin der Meinung, daß es bei diesen sehr ins einzelne hineingehenden Vorschriften auch ferner sein Bewenden hat, und dieselbe Ansicht findet sich bei zahlreichen Schriftstellern vertreten. Ja, ich würde es geradezu für eine Verschlechterung halten, die dem Arbeiterstande nachtheilig sein könnte, wenn man diese Ausnahmen nicht wie bisher zulassen wollte, und ich kann mich nicht davon überzeugen, daß das B. G. = B. mit seiner allgemeinen Regelung das Sonderrecht des gewerblichen Arbeiterstandes vollständig hat über den Haufen werfen wollen — es läßt sich doch schließlich nicht alles über einen Kamm scheeren.

Eine andere Vorschrift der Reichsgewerbeordnung, auf die z. B. vom hiesigen Gewerbegerichte nicht selten hat hingewiesen werden müssen, bezieht sich auf Lohninbehaltungen als Kaution, also zur Sicherung des Ersatzes eines dem Arbeitgeber aus der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenden Schadens oder einer für diesen Fall verabredeten Strafe. Auch diese Bestimmung ist in Kraft geblieben. Sie verbietet den Unternehmern, als Kaution bei den einzelnen Lohnzahlungen mehr als ein Viertel des fälligen Lohnes und im Ganzen mehr als den Betrag eines

(925)

durchschnittlichen Wochenlohnes einzubehalten. Es darf also einem Arbeiter, der täglich 3 *M.* verdient, bei der jedesmaligen Auszahlung des Wochenlohnes höchstens ein Betrag von 4 *Mk.* 50 *Pfg.* (18,00:4) als Kaution in Abzug gebracht werden, und im Gesamtbetrage nicht mehr als 18 *Mark.* Der Mehrbetrag kann unter allen Umständen eingeklagt werden, selbst dann, wenn der Arbeiter rechtswidrig den Vertrag aufhebt. Aber auch dann, wenn nur der Wochenlohn von 18 *Mark.* als Kaution zurückbehalten war, hat der Arbeiter nach Auflösung des Arbeitsvertrages das Recht der Rückforderung, sofern nicht er, sondern der Arbeitgeber den Vertrag für aufgehoben erklärt hat. Man findet häufig eine abweichende Ansicht vertreten: es wird nämlich von manchen Unternehmern behauptet, es komme auf dasselbe heraus, ob der Arbeiter kontraktbrüchig wird und ohne Kündigung fortgeht, oder ob er durch irgend einen Verstoß, z. B. durch mehrfaches Zuspätkommen, durch Verweigerung des Gehorsams oder grobe Beleidigung dem Arbeitgeber Anlaß bietet, ihn rechtmäßig auf der Stelle zu entlassen. Diese Auffassung kann ich nicht billigen; sie findet in dem Gesetze keine Stütze, denn die rechtmäßige Auflösung durch den einen Theil kann unmöglich gleichbedeutend sein der rechtswidrigen Auflösung durch den andern Theil. Der von mir vertretenen Anschauung, die übereinstimmt mit der Rechtsprechung des Gewerbegerichtes, hat sich in einem Einzelfalle auch die Polizeidirektion angeschlossen und die Abänderung einer beaufstandeten Fabrikordnung herbeigeführt.

Wenden wir uns nun zu den Bestimmungen des B. G.-B. über den Dienstvertrag zurück, so soll zunächst von den Obliegenheiten des zur Dienstleistung Verpflichteten, also des Arbeitnehmers die Rede sein. Er hat die Dienste zur verabredeten Zeit und in der vereinbarten

(926)

Art und Weise zu leisten, er kann, wenn nichts Abweichendes ausgemacht war, nicht verlangen, daß ihm vorher seine Vergütung ausbezahlt werde, sondern er muß mit seiner Dienstleistung vorangehen. Er hat die Dienste regelmäßig in Person zu leisten und kann im Zweifel nicht beanspruchen, daß er einen Vertreter stellen dürfe, er hat es aber ebenso bei Ausführung der betreffenden Arbeit nur mit der Person des Dienstberechtigten, mit dessen Vertretern oder Erben zu thun, er braucht es sich in der Regel nicht gefallen zu lassen, daß der Anspruch auf seine Dienste beliebig an jemand anders übertragen wird, daß man ihn also wie ein Stück Werkzeug verborgt; nur mit seinem Einverständnisse würde in dieser Weise über ihn verfügt werden können, und dann ist in dem Verhältnisse zu dem anderweit Dienstberechtigten meistens ein neuer Dienstvertrag zu erblicken.

Die Pflichten des Arbeitgebers sind nach verschiedenen Richtungen hin durch das B. G. B. erweitert. Den Hauptgegenstand bildet natürlich die Gewährung der vereinbarten Vergütung. Als stillschweigende Vereinbarung wird es angesehen, wenn nach Lage der Umstände die Leistung der Dienste nur gegen eine Vergütung zu erwarten war, wenn es sich also nicht um eine Gefälligkeit aus verwandtschaftlichen, nachbarlichen oder sonstigen Rücksichten handelte, sondern wenn nach der Verkehrssitte die Dienstleistung eine Gegenleistung zur Voraussetzung hatte. Ist die Höhe der Vergütung nicht verabredet, so gilt bei dem Bestehen einer Taxe die tagmäßige Vergütung als maßgebend, z. B. bei einem Dienstmann oder einer Botenfrau. Fehlt eine Taxe, so ist die an dem betreffenden Orte übliche Vergütung als vereinbart anzusehen. Da indeß hierüber sehr leicht Meinungsverschiedenheiten und Prozesse entstehen, so möchte ich dringend empfehlen, den Betrag der zu zahlenden Ver-

gütung vorher auszumachen, mag es sich dabei um Stundenlohn oder Accord handeln. Denn auch der Accordarbeiter steht, wie ich ausdrücklich betonen will, unter den Vorschriften des B. G. B. über den Dienstvertrag. Das Gesetz erwähnt in einer anderen Stelle, nämlich im folgenden Abschnitte den *Werkvertrag*, und man hat wohl gemeint, daß die Accordarbeit nach dem Werkvertragsrechte geregelt werde. Das ist aber unrichtig: bei dem Werkvertrage stehen sich Besteller und Unternehmer gegenüber, der Accordarbeiter ist doch kein Unternehmer, er trägt nicht die Gefahr bis zur Abnahme der auszuführenden Arbeit, während der Unternehmer dieses Risiko eingeht, dafür aber auch nicht in Person zur Herstellung des Werks verpflichtet zu sein pflegt, sondern es durch andere ausführen lassen kann, falls nicht etwas anderes abgemacht ist oder in der Natur der Sache liegt, z. B. bei einem Porträtmaler, einem Kunstbildhauer oder dergl.

Wenn der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug kommt, wenn er sie also nicht rechtzeitig annimmt, dann kann der Verpflichtete für die in Folge davon unterbliebene Dienstleistung die vereinbarte Vergütung fordern und ist nicht genöthigt, einfach das Verjämte nachzuleisten. Er muß sich aber auf die ihm gebührende Entschädigung den Werth desjenigen anrechnen lassen, was er durch das Unterbleiben seiner Dienste eripart oder durch anderweitige Verwendung derselben erworben hat; ja auch wenn er im Hinblick auf die erwartete Entschädigung böswillig es unterlassen hat, eine ihm inzwischen angebotene Arbeit an anderer Stelle anzunehmen, so geht er insoweit seines Anspruchs verlustig.

Nehmen wir z. B. an, daß ein Arbeitsmann auf einen bestimmten Tag frühmorgens bestellt ist, um mit dem Aus-

schachten von Erdbreich zu beginnen, und zwar gegen 30 Pfg. Stundenlohn. Er ist zur rechten Zeit an Ort und Stelle, der Unternehmer theilt ihm aber mit, die Bauzeichnung sei vom Stadtbauamte noch nicht genehmigt, er möge in zwei Tagen wieder sich melden. Dann versteht es sich von selbst, daß diese versäumten beiden Tage dem Arbeiter bezahlt werden müssen, weil der Dienstberechtigte mit der Annahme in Bezug gekommen ist. Würdte es aber dem Arbeiter, an einem der beiden Tage zur Anshülfe irgendwo anders Beschäftigung zu finden, so geht der Verdienst aus dieser Thätigkeit von der Entschädigung ab. Und wenn er im Uebermuth, von dem vergeblichen Wege nach der ersten Arbeitsstelle fortgehend, den Vorschlag des Poliers auf einem Nachbarbau, dort für die beiden Tage Handlangerdienste zu leisten, kurzweg ablehnt, dann trifft ihn selbst die Verantwortlichkeit für die Einbuße an Verdienst, wegen deren er sich sonst an seinen Arbeitgeber hätte halten können.

Ähnlich steht es mit der Entschädigung, die der Arbeiter bei rechtswidriger Aufhebung des Vertrages seitens des Dienstberechtigten fordern kann. Auch hier tritt der Schadenersatzanspruch an die Stelle der ursprünglich zu fordernden Vergütung, aber nur insoweit, als wirklich durch die Schuld des Arbeitgebers ein Schaden entstanden ist. Es muß also auch hier eine Anrechnung des anderweitigen Verdienstes zugelassen werden, und durch die Weigerung, einen angemessenen Posten anderswo anzunehmen, büßt der Arbeiter die Entschädigungsforderung bis zu der Höhe des auf der neuen Stelle gebotenen Verdienstes ein. Das hiesige Gewerbegericht pflegt dabei keinen Unterschied zu machen, ob der neue Posten bei einem anderen oder bei demselben Arbeitgeber verfügbar ist, und es gestattet, daß bei einer in der Uebereilung vorgenommenen sofortigen Entlassung die

Wiedereinstellung angeboten wird, selbstverständlich zugleich mit der Vergütung für die inzwischen versäumte Zeit.

Diese Auffassung trägt erheblich dazu bei, einen gütlichen Ausgleich der häufig vorkommenden Prozesse zu ermöglichen. An ihr wird aber dann nicht festgehalten, wenn es dem Arbeiter billiger Weise nicht zugemuthet werden kann, bei demselben Arbeitgeber wieder anzufangen, sobald er nämlich von demselben durch schwere Ehrverletzung gekränkt ist, oder sobald bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses neue Zuwiderhandlungen des Dienstberechtigten gegen den Arbeitsvertrag, z. B. ungenügende Lohnzahlung oder dergl. in Aussicht stehen.

Ein Entgegenkommen für den Arbeiterstand, über dessen Bedeutung im Laufe der nächsten Zeit gewiß noch manche Erörterung stattfinden wird, ist in § 616 des Bürgerl. Ges.-Buchs enthalten. Dort ist bestimmt:

„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, daß er für eine verhältnißmäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muß sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Vorschrift bestehenden Kranken- oder Unfall-Versicherung zukommt.“

Wir wollen die einzelnen Voraussetzungen für die Anwendung dieser Bestimmung mit einander durchsprechen. Vorweg aber muß bemerkt werden, daß sie nicht mit zu dem *n o t h w e n d i g e n* Inhalt jedes Dienstvertrages gehört, sie hat keine öffentlich-rechtliche Eigenschaft und ist nicht zwingend, sondern sie kann durch Uebereinkunft der Theiligten, also durch einen Vertrag von Fall zu Fall oder auch allgemein durch die Arbeitsordnung ausgeschlossen werden,

(930)

wie dies thatächlich hier und da bereits geschehen ist. Andere Pflichten, die das B. G.-B. den Dienstberechtigten auferlegt hat und von denen später die Rede sein wird, sind unänderlich (vergl. § 619 das.), die Weiterzahlung der Vergütung aber bildet nur die gesetzliche Regel, vorbehaltlich von Ausnahmen durch besondere Verabredung der Beteiligten.

Der Rechtsatz enthält eine offenbare Abweichung von dem, was sich sonst aus dem Gesetze über Leistung und Gegenleistung ergibt. An anderer Stelle ist bestimmt (§ 323), daß bei unverschuldeter Unmöglichkeit der Leistung auch die entsprechende Gegenleistung nicht verlangt werden darf. Wenn also z. B. eine Fabrik abbrennt, so kann für die Folgezeit kein Lohn gefordert werden.

Hier aber ist eine Vergünstigung gewährt bei denjenigen Hinderungsgründen, die bei der Person des Dienstverpflichteten eintreten. Der ziemlich weit gefaßte Ausdruck bezieht sich nicht nur auf die körperliche oder geistige Arbeitsunfähigkeit, sondern daneben auch auf andere Verhältnisse, die eine Erfüllung der Vertragspflicht vorübergehend unmöglich machen. Darunter fallen z. B. öffentlich-rechtliche Obliegenheiten, wie der Besuch einer militärischen Kontrollversammlung, die Ausübung des Wahlrechts, die Vernehmung als Zeuge vor Gericht und dergl. Man darf aber wohl weiter gehen und auch Hindernisse, die sich aus moralischen Verpflichtungen ergeben, als ausschlaggebend behandeln. Bei schwerer Krankheit der nächsten Angehörigen ist der Arbeiter durch die ihm obliegende Fürsorge oft für kurze Zeit außer Stande, seinen Dienst zu versehen, ähnlich bei Todesfällen u. s. w. Ich glaube, daß auch derartige Veranlassungen als in der Person des Arbeiters liegende Hinderungsgründe zu betrachten sind

(931)

und ihn berechtigen, für die veräumte Arbeitszeit seinen Lohn zu beanspruchen.

Das Fortbleiben muß aber *unverjähret* gewesen sein. Eine Vergnügungsreise die Verbüßung einer rechtmäßig erkannten Strafe oder vielleicht gar das sogenannte „Blaumachen“ scheiden also aus, und wer absichtlich oder fahrlässiger Weise sich erwerbsunfähig gemacht hat, kann die Weiterzahlung ebenso wenig verlangen.

Die Dauer der Unterbrechung darf *verhältnißmäßig nicht erheblich* sein, wenn der Anspruch bestehen soll. Durch das Wort „verhältnißmäßig“ ist ein gewisser Spielraum für das verständige Ermessen eingeräumt, und da die richterliche Nachprüfung im Stande ist, einer allzu strengen Handhabung entgegenzutreten, so wird wahrscheinlich bald die Praxis feste Grundsätze entwickeln. Es leuchtet wohl ohne weiteres ein, daß bei der Prüfung der Verhältnisse darauf Rücksicht genommen werden muß, ob der Arbeitsvertrag auf längere oder kürzere Dauer bemessen ist, und welche Fristen für die gegenseitige Aufkündigung gelten. Je mehr Zeit nach der Absicht der Parteien für das Fortbestehen des Dienstverhältnisses in Aussicht genommen war, desto weniger erheblich ist ein Fortbleiben des Dienstverpflichteten für einige Stunden oder Tage. Falls z. B. ein Aufseher auf ein ganzes Jahr bei einer Fabrik fest angestellt ist, so ist es keine bedeutende Unterbrechung, wenn er auf vier oder sechs Wochen zu einer militärischen Übung einberufen wird, und selbst bei der sechswöchentlichen, zum Quartalschlusse zulässigen Kündigungsfrist, wie sie bei Handlungsgehilfen und Betriebsbeamten gilt, ist meiner Ansicht nach eine Reserve- oder Landwehr-Übung von vierzehn Tagen verhältnißmäßig unerheblich. Wo dagegen die gesetzlich bestimmte Kündigungsdauer von vierzehn Tagen oder eine noch kürzere

(932)



Frift, ja vielleicht überhaupt keine Kündigung maßgebend ist, da trage ich Bedenken, eine derartige Arbeitspause für unbedeutend zu halten, zumal da ja bekanntlich die Familien der Einberufenen aus Reichsmitteln durch Vermittlung der Gemeindebehörde eine Versorgung erhalten. Kürzere Unterbrechungen, z. B. von 1—2 Tagen, werden anders zu beurtheilen sein; bei ihnen bleibt der Anspruch auf den Lohn in Kraft, und selbst bei Arbeitern, die nur auf einen einzigen Tag angenommen sind, wird man eine Verhinderung, die nicht über eine Stunde dauert, noch als unwesentlich ansehen dürfen. Ich hoffe, daß man hierbei nicht kleinlich und engherzig verfahren wird!

In Bezug auf die Art der Vergütung macht das Gesetz keinen Unterschied. Der Baarlohn läuft einfach weiter, einerlei ob es Stunden-, Tage-, Wochen- oder Monatslohn ist. Die von einer auswärtigen Behörde vertretene Meinung, daß auf Stunden- und Tagelohn die Vorschrift nicht anwendbar sei, halte ich für verkehrt, weil das B. G.=B. ganz allgemein den Fortbezug bestimmt hat. Da sogar den Accordarbeitern soll nach den Kommissionsverhandlungen, die der Entstehung des Gesetzes vorangingen, der Lohn bei kurzen Unterbrechungen zustehen. Wenn nichts anderes vereinbart ist, kann also z. B. ein Werkstattschneider, der auf Stück beschäftigt war, bei Ausfall eines halben Tages entsprechende Vergütung fordern. Die Höhe derselben wird, ähnlich wie bei Entschädigungsansprüchen nach rechtswidriger sofortiger Entlassung, nach dem sonstigen Durchschnittsverdienste sich ohne große Schwierigkeiten berechnen lassen. Auch die Nebenleistungen, z. B. freie Wohnung und Beköstigung, stehen dem Arbeiter für die Zeit der Behinderung zu, z. B. einem vor Gericht vorgeladenen Kellner kann nicht deshalb, weil er zu arbeiten außer Stande ist, das Essen vorenthalten werden.

(938)

Eine Einschränkung enthält der Schlußsatz des erwähnten Paragraphen. Doppelten Vortheil soll der kranke Arbeiter nicht haben; was ihm die Kranken- oder Unfallkasse zahlt, das muß er sich auf die von dem Arbeitgeber zu zahlende Vergütung anrechnen lassen. Wer also für den Tag 1 Mk. 50 Pfg. Krankengeld bekommt, während er mit 3 Mk. im Tagelohn stand, der kann neben dem Krankengelde nicht den ganzen Lohn, sondern nur noch 1 Mk. 50 Pfg. fordern, ähnlich wie bei Doppelversicherung viele Krankenkassen die Uebersicherung, also den Anspruch auf insgesammt mehr als der eigene bisherige Durchschnittsverdienst, durch besondere Statutbestimmungen ausgeschlossen haben.

Eine Ausnahme machen die Handlungsgehilfen: ihnen will das Handelsgesetzbuch bei Erkrankungen das volle Gehalt bis auf sechs Wochen ungeschmälert gewähren, und deshalb ist eine Vereinbarung, nach der das Krankengeld auf das Gehalt angerechnet werden soll, ausdrücklich für unwirksam erklärt.

Zu der obigen Verpflichtung des Dienstberechtigten, bei kurzen Unterbrechungen die Vergütung weiterzuzahlen, treten zwei andere Vorschriften hinzu, die dem Arbeiter im Kampfe ums tägliche Brot zu Hülfe kommen sollen.

Zunächst handelt es sich um eine Begünstigung der Dienstverpflichteten, soweit sie in die häusliche Gemeinschaft des Dienstberechtigten aufgenommen sind, also in erster Linie um das Gesinde, daneben aber auch um sonstige Arbeitnehmer im Haushalte des Arbeitgebers. § 617 des B. G.-B. schreibt vor, daß bei allen dauernden Dienstverhältnissen dieser Art die Dienstherrschaft dem zu ihrem Haushalte gehörenden Dienstverpflichteten in Krankheitsfällen die nöthige Verpflegung und ärztliche Behandlung bis zur Dauer von sechs Wochen, aber

(984)

nicht über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus zu gewähren hat, falls nicht die Erkrankung von dem Arbeitnehmer absichtlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt ist. Der Erfüllung dieser Verpflichtung kann durch Ueberweisung des Bediensteten in ein Krankenhaus genügt werden, und es ist zulässig, die Kosten auf die für die Krankheitszeit geschuldete Vergütung anzurechnen. Der Dienstherr kann sich seiner Fürsorgepflicht nicht dadurch entziehen, daß er wegen der Krankheit das Dienstverhältniß auflöst: er haftet darüber hinaus während der gesetzlichen sechs Wochen. Die Verpflichtung tritt aber nicht ein, wenn für die Pflege und die ärztliche Behandlung durch eine Versicherung oder durch eine Einrichtung der öffentlichen Krankenpflege gesorgt ist.

Dieser letzte Zusatz enthält eine wichtige Einschränkung, die für alle Dienstverhältnisse mit Krankenversicherungszwang besonders in Betracht kommt. Im Herzogthum Braunschweig z. B. besteht schon seit Jahren die Krankenversicherungspflicht für Dienstboten; bei diesen gewährt also die Landesgesetzgebung weitergehende Vortheile, durch welche die Haftung der Herrschaft auf sechs Wochen gegenstandslos wird. Hat sich indeß die Herrschaft, um Befreiung von der Ortskrankenkasse herbeizuführen, für volle 13 Wochen zur Gewährung von Arzt, Arznei, Pflege und Fortzahlung des Lohnes verpflichtet, dann behält es selbstverständlich hierbei sein Bewenden.

Ich halte es für sehr wahrscheinlich, daß auch außerhalb der Gebiete, in denen bisher schon landesrechtlich die Dienstboten für krankenversicherungspflichtig erklärt sind, die obige Bestimmung dahin führen wird, den Zwang ihnen ebenfalls zu Gute kommen zu lassen. Das bezieht sich hauptsächlich auf das Königreich Preußen, welches einstweilen noch zurück-

steht in der Krankenfürsorge bei Dienstboten. Je häufiger in Zukunft dort die Herrschaften sich genöthigt sehen, auf sechs Wochen die Pflegekosten für ihr Gefinde zu bezahlen, desto mehr Neigung wird dafür entstehen, im Wege des Versicherungswanges dieses Risiko auf breitere Schultern zu vertheilen, und das ist nur möglich im Wege der Landesgesetzgebung, falls nicht etwa bei der bevorstehenden Umgestaltung des Krankenversicherungs-Gesetzes das Reichsrecht geändert wird und auch das Gefinde in seinen Kreis zieht.

Uebrigens will ich zur Vermeidung von Mißverständnissen hier ausdrücklich darauf hinweisen, daß ich unter „Gefinde“ nur diejenigen Personen verstehe, die zu h ä u s l i c h e n Diensten in die Hausgemeinschaft ihres Arbeitgebers aufgenommen sind. Ich halte es für irrig, und es widerspricht der hier und anderwärts herrschenden gewerbegerichtlichen Praxis, wenn man die Laufburschen, Hausdiener, Kutscher eines Kaufmanns, die Köchin, das Zimmermädchen oder den Portier eines Hotels mit zu dem „Gefinde“ in diesem Sinne rechnen will. Alle diese Personen stehen unter der Reichsgewerbeordnung, nicht unter der Gefinde-Ordnung, die Gewerbegerichte sind für ihre Streitigkeiten zuständig und werden sich dieses Recht nicht nehmen lassen.

Eine Bestimmung, die sich in ähnlicher Weise für gewerbliche Arbeiter schon seit Jahren in der Reichsgewerbeordnung befand, ist in § 618 B. G.-B. enthalten. Der Dienstberechtigte muß Räume, Vorrichtungen oder Geräthschaften, welche er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einrichten und unterhalten, und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder Leitung zu erfolgen haben, derartig regeln, daß der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Wenn der Verpflichtete in die häus-

(936)

liche Gemeinschaft aufgenommen ist, dann hat der Arbeitgeber wegen des Wohn- und Schlafraums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit die Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des Verpflichteten nothwendig sind. Kommt er seinen Verbindlichkeiten in Bezug auf die Sicherung des Lebens und der Gesundheit seines Personals nicht nach, so ist er ebenso schadenersatzpflichtig, als ob er durch unerlaubte Handlungen eine Schädigung herbeigeführt hätte.

Lassen Sie mich ein Beispiel anführen: ein Arbeitgeber muthet seinen Gehülfsen zu, stundenlang zu kalter Winterszeit in einem ungeheizten Raume sitzend zu arbeiten. Ein Arbeiter erkältet sich dabei, es tritt Lungenentzündung ein, und er stirbt. Von einem Betriebsunfall kann nicht die Rede sein, weil keine plötzliche, sondern eine allmähliche Einwirkung schädigender Einflüsse auf den Körper stattgefunden hat, also Unfallrente kommt nicht in Frage, wohl aber eine Ersatzrente, die der säumige Arbeitgeber den Hinterbliebenen insoweit zu zahlen hat, als der Verstorbene während der muthmaßlichen Dauer seines Lebens diesen zur Gewährung von Unterhalt verpflichtet gewesen wäre.

Diese Vorschrift ist, ebenso wie die vorher erwähnte Fürsorgepflicht bei Erkrankungen im Haushalte, ausdrücklich als zwingend bezeichnet, die dadurch begründete Verbindlichkeit kann also nicht im Voraus durch Privatvertrag aufgehoben oder beschränkt werden. Sie bezieht sich, wie das Ausführungsgesetz (Art. 95) besagt, ebenfalls auf das Gesinde. Nimmt also z. B. ein Dienstmädchen beim Fensterputzen Schaden, so wird in Zukunft sehr wohl eine Haftung der Herrschaft eintreten können, soweit es möglich war, durch zweckmäßige Sicherheitsvorkehrungen, Geräthschaften, Gürtel

(937)

oder dergl. die Ausführung der Arbeit zu schützen. Hauptsächlich dient die Bestimmung dazu, gerade auf diesem Gebiete größere Vorsicht als bisher anzuwenden und Schädigung von Menschenleben und -Gesundheit vorzubeugen.

Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehören schließlich noch zwei, die bei der sogleich zu besprechenden *Beendigung* des Dienstvertrages sich ergeben.

Sobald die Kündigung eines auf längere Zeit bemessenen Dienstverhältnisses ausgesprochen ist, muß der Dienstberechtigte dem Verpflichteten auf Wunsch *angemessene Zeit* gewähren, damit dieser sich eine andere Stelle suchen kann. Das Gesetz spricht in § 629 von einem *dauernden Dienstverhältnis*, ohne zu erläutern, was damit gemeint ist. Im Allgemeinen pflegt man eine Beschäftigung keine dauernde, sondern eine vorübergehende zu nennen, wenn sie durch den Arbeitsvertrag oder durch die Natur des Gegenstandes auf kürzere Zeit als eine Woche beschränkt ist, z. B. im Krankenversicherungsgesetz und im Reichsgesetz über den Unterstützungswohnitz. Es ist mir zweifelhaft, ob der Begriff eines vorübergehenden Dienstverhältnisses ein anderer ist, und ob diejenigen Schriftsteller Recht haben, welche behaupten, daß es dabei auf die Kündigungsfristen ankomme. Mir scheint es eigentlich nicht dem Sprachgebrauch gemäß zu sein, wenn man von einem Gesellen, der schon 1—2 Jahre bei einem und demselben Meister ununterbrochen in Arbeit steht, der aber mit achttägiger Kündigung entlassen werden könnte, wirklich davon reden wollte, sein Dienstverhältnis sei kein „dauerndes“. Wie lange soll es denn schließlich dauern, um ein „dauerndes“ zu werden?!

Indeß diese Streitfrage hat wohl überhaupt keine große Bedeutung, wenn man den oben erwähnten § 616 damit in Verbindung bringt. Die Sache liegt doch so: wer kündigt

oder gekündigt wird, ist als Arbeiter darauf angewiesen, sich alsbald neue Arbeit zu suchen. Diese Nothwendigkeit ist ein in der Person des Arbeiters liegender Umstand, der regelmäßig unverschuldete sein wird. Falls also die Berufung auf das Urlaubsrecht des § 629 nicht zu einer Verständigung führen sollte, dann wird der Arbeiter einfach dem Dienstberechtigten anzuzeigen haben, daß er an irgend einem bestimmten Tage Vormittags oder sonst zu angemessener Zeit wegen der Aufsuchung einer neuen Stelle nicht zur Arbeit kommen könne. Nach dem vorhin Gesagten ergibt es sich von selbst, daß er für die versäumte Zeit, solange sie nicht erheblich ins Gewicht fällt, seinen Lohn weiter zu beanspruchen hat.

Das andere, im nächsten Paragraphen enthaltene Recht auf Ertheilung eines Zeugnisses ist Ihnen, soweit Sie dem gewerblichen Arbeiterstande angehören, nichts Neues, es enthält nur eine Verallgemeinerung dessen, was bisher darüber in der Reichsgewerbeordnung enthalten war, auf den gesamten Kreis der Dienstverpflichteten. Auch hier ist allerdings nur von dauernden Dienstverhältnissen die Rede. Bei deren Beendigung kann der Dienstverpflichtete von dem Arbeitgeber ein schriftliches Zeugniß über das Dienstverhältniß und dessen Dauer fordern. Auf Verlangen des Arbeiters ist das Zeugniß auf die Leistungen und auf die Führung im Dienste zu erstrecken. Man pflegt das erstere, einfachere Zeugniß als *Entlassungsschein*, das letztere als *Führungszugniß* zu bezeichnen. Die Vorenthaltung derselben enthält einen Verstoß gegen die Pflichten des Dienstvertrages, es kann nicht nur auf Gewährung des Entlassungsscheins oder, wenn dies gewünscht wird, des Führungszugnisses geklagt werden, sondern die Verletzung der Vertragspflichten, die in der Ver-

(939)

weigerung gegenüber einer ordnungsmäßig erfolgten Anforderung liegt, macht auch schadenserzahlpflichtig. Bei gewerblichen Arbeitern ist für die Klage auf Ausstellung des Zeugnisses und, nach meiner Meinung, auch für die Entschädigungsklage das Gewerbegericht zuständig, obgleich dies nicht unbestritten ist.

Die letztermähnten Bestimmungen führen uns nun schließlich zu der *E n d i g u n g* des Arbeitsverhältnisses.

Der Dienstvertrag endet zunächst, wenn er ausdrücklich auf bestimmte Zeit eingegangen ist, mit dem *A b l a u f e* dieser Zeit. Hält sich z. B. eine Familie besuchsweise während der Sommerferien in Harzburg auf, und hat sie für diese Zeit, also für den Monat Juli, eine Ausgeherin dort angenommen, so wird deren Thätigkeit mit Ablauf des Monats ihren Abschluß finden.

Das Dienstverhältniß kann zu jeder Zeit durch *b e i =* *d e r s e i t i g e W i l l e n s ü b e r e i n s t i m m u n g* aufgehoben werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich darüber, daß der Vertrag sofort beendet und weiterhin nicht mehr die Quelle von fortlaufenden Rechten und Verbindlichkeiten sein soll. Regelmäßig pflegt hierbei eine Abrechnung wegen der rückständigen Vergütung stattzufinden; ist dies unterblieben, so muß man in der Regel annehmen, daß die Nachholung des Versäumten später noch zulässig ist, denn es wäre verfehlt, aus dem Stillschweigen der Parteien ohne weiteres einen Verzicht des Arbeiters auf seinen verdienten Lohn zu folgern. Es ist eine alte Rechtsregel, daß Verzichtleistungen nicht vermuthet werden sollen, und am wenigsten wahrscheinlich ist es, daß der Arbeiter sich veranlaßt gesehen hätte, dem Arbeitgeber den Restlohn einfach zu schenken.

Etwas anders liegt die Sache bei dem Verzicht auf Fortsetzung des Dienstvertrages. Wenn hier von einer



Seite eine Erklärung abgegeben wird etwa des Inhalts, es sei wohl am besten, dem Dienstverhältnisse sogleich ein Ende zu machen, und der andere Theil vorbehaltlos hierauf alsbald eingeht, so würde es gegen Treu und Glauben verstoßen, nachträglich noch Erfüllung oder Schadenersatz zu fordern. Selbstverständlich kommt es aber hierbei auf die Umstände des einzelnen Falles und darauf an, wie das Verhalten jedes Theils nach der Verkehrssitte zu beurtheilen ist. Der Begriff der „Verkehrssitte“ (vergl. § 157 B. G.-B.) ist von dem Gesetze geschaffen und mit Recht in den Vordergrund gestellt. Er ermöglicht es, auf das Leben, wie es ist, Rücksicht zu nehmen und nicht an Neußerlichkeiten haften zu bleiben.

Ein weiterer Grund für die Aufhebung des Dienstvertrages ist die *U n m ö g l i c h k e i t d e r E r f ü l l u n g*. Sie kann bei dem Dienstberechtigten oder bei dem Verpflichteten eintreten. Beispielsweise will ich auf den vorhin schon erwähnten Fall des Abbrennens einer Fabrik hinweisen; es wird dadurch die Möglichkeit ausgeschlossen, dem Arbeiter an der bestimmten Stelle die verabredete Beschäftigung zu geben, oder man kann auch sagen, es wird dem Arbeiter unmöglich gemacht, die vereinbarten Dienste dort zu verrichten. Soweit die Unmöglichkeit nicht von dem Dienstberechtigten verschuldet ist, besteht kein Anspruch auf Entschädigung. Ist aber der Brand durch Fahrlässigkeit des Fabrikherrn oder seiner verantwortlichen Untergebenen herbeigeführt, so kann allerdings Ersatzpflicht in Frage kommen. — Der *T o d d e s A r b e i t e r s* endet selbstverständlich sofort den Vertrag, denn wir haben ja oben gehört, daß die Dienste regelmäßig in *P e r s o n* zu leisten sind. Es kann dann nur die rückständige Vergütung seitens der Erben gefordert werden. Der *T o d d e s A r b e i t g e h e r s* hebt dagegen den Vertrag in den meisten Fällen nicht auf, die Rechte und Pflichten

gegenüber dem Arbeiter gehn auf seine Erben über. Nur bei einzelnen Verträgen liegt es in der Natur der Sache, daß die Dienste lediglich für eine bestimmte Person gewährt sein sollen, und daß mit deren Wegfall das ganze Dienstverhältniß endigt. Besonders kommt dies in Frage bei Diensten, die alleinstehenden Personen in deren Haushalte zu leisten sind. Für Dienstboten ist zu erwähnen, daß in der Gefindeordnung eine ausdrückliche Vorschrift in Bezug auf Todesfälle der Herrschaft enthalten ist. Stirbt das Haupt einer Familie, so sind die Erben nicht verpflichtet, das nur zu häuslichen Verrichtungen gemietete Gefinde länger als vier Wochen nach des Dienstherrn Tode zu behalten. Es gebührt ihm aber der Lohn des laufenden Vierteljahres und, wenn die Dienstzeit damit nicht ohnehin zu Ende gegangen wäre, auch noch der Lohn für das nächste Vierteljahr, dagegen besteht kein Anspruch auf Kostgeld.

Den Hauptgrund für die Auflösung des Dienstvertrages bildet die *A u f k ü n d i g u n g*. Regelmäßig wird dabei der Ablauf einer bestimmten Kündigungsfrist vorausgesetzt, die gesetzlich oder vertragsmäßig festgelegt sein kann.

Auch hier muß vorweg betont werden, daß die besondere Regelung der Frist für die Aufkündigung in der Reichsgewerbeordnung maßgebend geblieben und für die gewerblichen Arbeiter nicht durch die abweichenden Vorschriften des *B. G. B.* außer Kraft gesetzt ist, auf die ich nun zu sprechen komme, und die durchaus nicht in allen Beziehungen günstiger für den Arbeiterstand sind, als das bisherige Recht.

Das *B. G. B.* legt großes Gewicht darauf, ob die zu zahlende Vergütung nach *T a g e n*, *W o c h e n*, *M o n a t e n* oder *V i e r t e l j a h r e n* bemessen ist, und gestattet bei Tagelohn Kündigung an jedem Tag für den folgenden Tag, bei Wochenlohn Kündigung für den Schluß einer Kalenderwoche

(942)

spätestens am ersten Werkstage derselben, also vom Montag zum Sonnabend, bei Monatslohn Kündigung für den Schluß des Kalendermonats, zulässig spätestens am 15. desselben Monats; bei Vierteljahrs-, Jahreslohn u. s. w. muß sechs Wochen vor Ablauf des betreffenden Kalendervierteljahrs aufgekündigt werden, also z. B. am Sonntag, 18. Februar, zum 1. April ds. Js.

Diese letztgedachte Kündigungsfrist gilt für alle mit festen Bezügen zur Leistung von Diensten höherer Art im Hauptdienste Angestellte, insbesondere der Lehrer, Erzieher, Privatbeamten und Gesellschafterinnen, auch wenn sie im Monats- oder Wochengehalt stehen.

Wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist, sondern in anderer Weise, z. B. bei Accordlohn, berechnet wird, dann muß eine Kündigungsfrist von zwei Wochen innegehalten werden. Hier trifft also der Inhalt des B. G.-B. mit dem der Reichsgewerbeordnung zusammen, während bei dem Tag- und Wochenlohn eine erhebliche Verschiedenheit besteht.

Die wesentlichste Abweichung aber findet sich in § 626 des B. G.-B. Das Dienstverhältniß kann danach von jedem Theile ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Die Reichsgewerbeordnung hat einen anderen Weg gewählt. Sie hat, falls nichts Abweichendes verabredet ist, die zweiwöchentliche Kündigungsfrist für gewerbliche Arbeiter, Gesellen und Gehülfen als maßgebend bezeichnet und daneben eine Reihe ganz genau bestimmter Fälle aufgezählt, in welchen der eine oder der andere Theil das Dienstverhältniß auf der Stelle lösen kann: der Arbeitgeber bei Diebstahl, Entwendung, Betrug, Unterschlagung des Arbeiters, bei unbefugtem Verlassen der Arbeit, beharrlicher Gehorsamsverweigerung,

Thätlichkeit, grober Beleidigung, Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit und bei einigen anderen Veranlassungen, die alle im einzelnen namhaft gemacht und nicht bloß als Beispiele zu betrachten sind; der Arbeiter bei Arbeitsunfähigkeit, bei grober Beleidigung oder Thätlichkeit seitens des Arbeitgebers, bei Nichtauszahlung des bedungenen Lohnes, bei ungenügender Beschäftigung im Stücklohn und in ein paar ferneren Fällen.

Sonstige wichtige Gründe kommen im Bereiche der Reichsgewerbeordnung weder für den einen noch für den andern Theil in Betracht. Nur wenn das Arbeitsverhältniß mindestens auf vier Wochen vereinbart, oder wenn eine mehr als vierzehntägige Kündigungsfrist abgemacht ist, kann nach § 124 a R.-Gew.-Ord. aus wichtigen Gründen jeder Theil sofortige Auflösung verlangen, und bei Betriebsbeamten, Werkmeistern, Technikern und ähnlichen Angestellten gilt dasselbe; diese Personen haben im übrigen die oben erwähnte sechswochentliche Kündigungsfrist zum Quartalschlusse.

Ich wiederhole meine schon geäußerte Ansicht: das B. G.-B. hat in dieser Beziehung in das Recht der Reichsgewerbeordnung nicht hineinreden, sondern alles beim Alten lassen wollen. Wollte man auch in gewerblichen Arbeitsverhältnissen von der Beobachtung der Kündigungsfrist allgemein befreien, sobald sich ein „wichtiger Grund“ bietet, so würde damit eine große Unsicherheit der Rechtslage geschaffen. Die unendlich dehnbare Bestimmung würde zu den sogenannten Gummi-Paragraphen gehören, aus denen sich alles oder auch nichts herauslesen läßt. Heute würde sich der Arbeiter, der gern aus dem Dienste will, morgen der Arbeitgeber, der einen ihm mißliebigen Arbeiter los sein möchte, darauf berufen, daß irgend ein Grund von Wich-

(944)

tigkeit es ihm wünschenswerth macht, das Verhältniß sofort aufzuheben. Das sind ja freilich nur Erwägungen der Zweckmäßigkeit; ich halte aber auch an der Auffassung fest, daß das B. G.-B. insofern als allgemeines Recht das Sonderrecht des gewerblichen Arbeitsvertrages gar nicht hat beeinflussen wollen, soweit es in der R.-Gew.-Ord. geregelt ist.

Einige Ergänzungen sind allerdings auch betreffs der Kündigung in dem B. G.-B. enthalten, die für gewerbliche wie für andere Verhältnisse maßgebend sind.

Ein lebenslängliches Dienstverhältniß widerspricht dem Grundgedanken des freien Arbeitsvertrages. Deshalb ist bestimmt, daß ein Dienstvertrag, der auf die Lebenszeit einer Person oder auch nur auf mehr als 5 Jahre eingegangen ist, von dem Verpflichteten nach Ablauf von fünf Jahren mit sechsmonatlicher Kündigungsfrist gekündigt werden kann (§ 624).

Wenn ein Dienstvertrag gegen die guten Sitten verstößt, so ist er nichtig, es kann also daraus nicht geklagt werden. Nichtig ist insbesondere ein Dienstvertrag, durch den jemand unter Ausbeutung der Nothlage, des Leichtsinns oder der Unerfahrenheit eines anderen sich für eine Vergütung Dienste versprechen läßt, deren Werth die Vergütung dergestalt übersteigt, daß den Umständen nach der Werth der Dienste in auffälligem Mißverhältnisse zu ihrer Bezahlung steht. Mit Recht ist der § 138 B. G.-B., in dem sich diese Bestimmung findet, der sog. Wucherparagraph, auf die Dienstverhältnisse für anwendbar erklärt worden, denn neben dem Zins- und Grundstücks-Wucher bildet der Menschen-Wucher gewiß eine ebenso verwerfliche Erscheinung.

Es fragt sich, ob der Dienstverpflichtete bei einem derartigen nichtigen Vertrage auf den rückständigen Lohn klagen

kann. Ich halte dies für durchaus recht und billig, ja man wird sogar weitergehen und annehmen dürfen, daß der ortsübliche Werth der fragl. Dienstleistung zu bezahlen ist, denn der Dienstberechtigte hat eine ungerechtfertigte Bereicherung empfangen, deren Werth er nach § 818 B. G.-B. zu ersetzen hat.

Endlich möchte ich noch einen Fall besprechen, der nicht ganz selten das Gericht beschäftigt: Wenn der eine Theil, sei es Arbeitgeber oder Nehmer, durch vertragswidriges Verhalten den andern veranlaßt, sofort den Dienstvertrag aufzuheben, so war es bisher zweifelhaft, ob neben der Aufhebung auch noch Schadenersatz von der Gegenpartei verlangt werden konnte. Indeß schon vor dem B. G.-B. neigte man aus Billigkeitsgründen dazu, den Schadenersatzanspruch zuzubilligen, und in § 628, Abs. 2, ist dies ausdrücklich als richtig anerkannt.

Nehmen Sie z. B. an, daß ein Arbeitgeber mit der Lohnzahlung im Rückstande bleibt und auf Annahmung nicht zahlt, oder daß er den Arbeiter thätlich beleidigt; der letztere kann alsdann nicht nur sofort aufhören, sondern er hat auch das Recht, für den Verdienst, der ihm in der nächsten Zeit bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist entgeht, Schadenersatz zu fordern. Es wäre doch auch schlimm, wenn derjenige Arbeiter, der für seine Mühe richtig bezahlt und in seinem Ehrgefühl nicht gröblich verletzt sein will, deshalb schlechter gestellt sein sollte, als einer, der sich alles gefallen läßt.

Nur noch wenige Worte zum Schlusse. Es handelte sich für mich darum, Ihnen in dem knappen Rahmen, der mir heute zu Gebote stand, eine Skizze über die Stellung des Arbeiters nach dem B. G.-B. zu geben. Ich habe mich deshalb in der Hauptsache auf die Schilderung des Rechts des Arbeitsvertrages beschränkt und nur die damit zu-

sammenhängenden allgemeinen Bestimmungen erwähnt, während ich absichtlich auf andere Abschnitte, wie z. B. das Familien- und Erbrecht, hier nicht eingegangen bin.

Die Reichsgesetzgebung ist davon ausgegangen, daß der Praxis, also der Handhabung des Rechts im täglichen Gebrauch, auch fernerhin eine bedeutame Rolle zukomme, und gerade in Bezug auf den Arbeitsvertrag lassen die gesetzlichen Bestimmungen, wie wir gesehen haben, der Auslegung ziemlich weiten Spielraum.

Mit Freude ist es zu begrüßen, daß denen, auf welche das neue Arbeiterrecht Anwendung findet, die Gelegenheit geboten ist, in den *Gewerbegerichten* auf die Rechtsprechung und Rechtsentwicklung Einfluß zu gewinnen. Ich hoffe, daß der friedliche Meinungsaustausch, der über die dabei in Betracht kommenden Hauptfragen schon in vollem Gange ist, zu einer möglichst weitgehenden Verständigung führt und das Recht des *B. G. B.* bald *vollstühmlich* im besten Sinne werden läßt. Dann werden sich die an das Inkrafttreten des Gesetzbuchs geknüpften Erwartungen in vollem Maße erfüllen, und wir werden uns rühmen können, das zu besitzen, wonach so lange gestrebt ist: ein *einheitliches deutsches Volksrecht*!

